

**Disiplin Kerja Pegawai Pada  
Kantor Dinas Koperasi dan UKM  
Kota Makassar**

Agnes Tumanan<sup>1</sup>, Sirajuddin Saleh<sup>2</sup>,  
Muhammad Nasrullah<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan tingkat disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi kecil maka peneliti tidak mengambil sampel penelitian, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, angket, dokumentasi dan teknik wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis persentase dan Tabel Frekuensi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar sebesar 83,57% atau berada pada kategori baik.

Kata kunci: Disiplin kerja, Ketepatan Waktu, pemanfaatan Sarana, Tanggung Jawab yang Tinggi, Ketaatan Terhadap Aturan Kantor.

**PENDAHULUAN**

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi pemerintahan, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dalam memberikan pelayanan publik, ternyata ini akan memacu instansi pemerintahan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusia sebagai inovasi akan direalisasikan tujuan instansi pemerintahan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar merupakan Instansi Pemerintahan yang bergerak di bidang Perkoperasian, yang dimana Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian menegaskan bahwa Pemerintah bertugas: (1) menciptakan dan mengembangkan iklim dan kondisi yang mendorong pertumbuhan serta pemasyarakatan koperasi; (2) memberikan bimbingan dan kemudahan kepada Koperasi dan (3) memberikan perlindungan kepada Koperasi. Pembinaan Koperasi dilakukan dengan memperhatikan keadaan dan kepentingan ekonomi Nasional, serta

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

pemerataan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja, mengingat Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Oleh karena itu keberhasilan kantor Dinas Koperasi dalam memajukan Perkoperasian di Indonesia bermula dari kesadaran para pegawai-pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita seluruh instansi pemerintahan yaitu melayani masyarakat Indonesia pada umumnya dan memajukan perkoperasian di Indonesia pada khususnya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 19 Juni-18 Agustus 2017, menunjukkan bahwa berbagai fenomena yang sering kali ditunjukkan pegawai yang terkait tindakan kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab, diantaranya: pegawai pulang kantor sebelum waktunya. yang seharusnya para Aparatur Sipil Negara (ASN) meninggalkan kantor setelah jam menunjukkan pukul 16:00 WITA. Pemandangan inilah yang peneliti dapat dilapangan. meninggalkan kantor untuk urusan pribadi, terlambat ke kantor saat pagi hari, yang seharusnya Para Aparatur Sipil Negara sudah berada di kantor jam 07:30 WITA. beberapa pegawai tidak mengikuti apel pagi, beberapa pegawai berbicara di saat jam kerja sedang berlangsung. Pada hal seharusnya sebagai pegawai yang bekerja di sebuah Instansi Pemerintahan yang tugasnya sebahai abdi Negara dan abdi masyarakat memperlihatkan sikap disiplin dalam bekerja sebagai wujud

pertanggungjawaban tugas yang telah Negara berikan.

Berbagai sikap yang di tunjukkan pegawai sebagai gambaran tindak kedisiplinan pegawai seharusnya mendapat perhatian dari pemerintah, pengawasan serta pembinaan dari pimpinan agar pegawai dapat menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Demikian pula setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib menumbuhkan kesadaran untuk mendisiplinkan diri masing-masing agar semakin terbiasa terdisiplin dalam melakukan berbagai pekerjaan yang dibuktikan dengan hasil-hasil kerja yang memuaskan pula. Hasil kerja memuaskan dapat merujuk pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau instansi pemerintahan yang telah di rancang bersama.

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela, “disiplin adalah kesiadaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Handoko menjelaskan bahwa kedisiplinan timbul karna adanya kesadaran diri dari masing-masing individu untuk melakukan hal-hala yang dianggap baik oleh perusahaan, mematuhi semua peraturan-peraturan organisasi tempatnya bekerja.

Lijan Poltak Sinambela menyimpulkan dua poin pengertian disiplin kerja “adalah kesadaran dan kesiadaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku”. dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplina harus

ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 pasal 1 bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Adapun bentuk hukuman disiplin adalah: (a) hukuman disiplin ringan, (b) hukuman disiplin sedang, dan (c) hukuman disiplin berat.

Sedangkan Alfred R. Lateiner dalam Jundah Ayu Permatasari mengemukakan 4 indikator, diantara yaitu: (a) Ketepatan waktu, (b) pemanfaatan sarana, (c) tanggung jawab yang tinggi, (d) ketaatan terhadap aturan kantor. Untuk lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut.

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase. Dalam pengumpulan variabel penelitian ini menggunakan angket berskala *Liker* yang kemudian diisi oleh para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan tabel frekuensi dan persentase.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara manual yaitu tabel frekuensi dan persentase. Adapun perolehan tingkat disiplin pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar Sebagai Berikut:

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Perolehan analisis data tiap indikator

Adapun gambaran dari pengumpulan data dengan menggunakan keempat indikator yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian untuk indikator ketepatan waktu yang dikategorikan baik dilihat dari sudut pandang hasil olah angket, hal ini dikarenakan adanya kesadaran dari tiap-tiap pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar untuk menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Namun masih terdapat beberapa pegawai yang kurang sadar akan pentingnya tanggung jawab yang diembannya sehingga mengabaikan atau memlalaikan kedisiplinan waktu, seperti masih ditemukannya beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor, tidak konsisten mengisi daftar

hadir, pulangsebelum jam kerja berakhir, tidak menghadiri apel ataupun terlambat menghadiri apel pagi. Hal ini di perkuat oleh hasil wawancara kepada beberapa informan yang mengatakan bahwa terdapat beberapa pegawai di kantor dinas koperasi dan UKM Kota Makassar yang kurang disiplin karena faktor-faktor dari dalam diri para pegawai.

#### 2. Pemanfaatan Sarana

Berdasarkan hasil penelitian untuk indikator pemanfaatan sarana berdasarkan olah data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada kantor dinas koperasi dan UKM sudah

No	Indikator	N	n	%	K
1	ketepatan waktu	1680	1421	84.58	B
2	pemanfaatan sarana	1050	870	82.86	B
3	tanggung jawab yang tinggi	1470	1214	82.59	B
4	ketaatan terhadap aturan kantor	1680	1409	83.87	B
<b>Jumlah</b>		<b>5880</b>	<b>4914</b>	<b>83.57</b>	<b>B</b>

disiplin dalam memanfaatkan sarana maupun prasarana di kantor. Ada pula pegawai yang menyatakan bahwa “pemanfaatan sarana kantor tidak harus selalu untuk kepentingan kantor akan tetapi bisa juga untuk kepentingan pribadi”. Namun masih terdapat pula beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan sarana kantor seperti bermain game

pada saat jam kerja, menyaksikan drama korea di saat jam kerja masih berlangsung. Dalam pemanfaatan saran kantor para pegawai seharusnya lebih bijak menggunakan sarana yang di ada di kantor sebagai pendukung terlaksananya kinerja yang lebih baik lagi.

### 3. Tanggung jawab yang Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian untuk indikator tanggung jawab yang tinggi, olah data angket menunjukkan bahwa mayoritas kesadaran akan tanggung jawab para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing dapat dikategorikan baik. Terlihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai dari hasil kerja para pegawai disukai oleh pimpinan, langsung mengerjakan yang menjadi kebutuhan masyarakat, melaksanakan pekerjaan berdasarkan pedoman kerja yang ada, melakukan pekerjaan sesuai dengan mekanisme dan peraturan yang berlaku di kantor. Namun salah satu informan mengatakan bahwa “dalam pelaksanaan tupoksi tidak berjalan dengan baik, karna selama ini yang kita lakukan adalah tupoksi itu diperkuat dengan perintah atasan, jadi bukan tupoksi yang menjadi utama. Salah satu informan tersebut mengatakan bahwa dalam penyelesaian tugas-tugas terkadang tidak sesuai dengan tupoksi masing, artinya pegawai lain mengerjakan tugasnya menjadi pekerjaannya, namun tindakan tersebut dilakukan karena adanya perintah dari atasan.

### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Berdasarkan hasil penelitian untuk indikator tanggung jawab yang tinggi, berdasarkan olah data angket menunjukkan bahwa mayoritas kesadaran akan tanggung jawab para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing dapat dikategorikan baik. Namun dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam hal mengenakan atribut kedinasan seperti papan nama, pin korpri, kartu identitas, dan terkadang para pegawai mengerjakan tugas-tugasnya secara teburu-buru.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar dikategorikan baik, hali ini dapat dilihat dari masing-masing hasil olah data tiap indicator yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tangguang jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Dari keempat indicator yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini menyatakan bahwa para pegawai pada kantor dinas koperasi dan UKM kota makssar dikategorikan Baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Sinambela, Lijan Poltak. 2017.  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia Membangun Tim Kerja  
yang Solid Untuk Meningkatkan  
Kinerja.* Jakarta: PT Bumi  
Aksara.

21:14, Permatasari, Jundah Ayu.  
Musadieg, Mochammad Al.  
Mayowan  
Yuniadi."PENGARUH  
DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN (Studi  
pada PT BPR Gunung Ringgit  
Malang)". 20 April 2018.  
<https://media.neliti.com/media/publications/86139-ID-pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-ker.pdf>

Peraturan Pemerintah Republik  
Indonesia Nomor 53 Tahun 2010  
Tentang Disiplin Pegawai Negeri  
Sipil

Profil Dinas Koperasi dan UKM Kota  
Makassar